

UN MODULO SPECIALISTICO ESPERIENZIALE

In bilico
senza paura

SICUREZZA PSICOLOGICA IN AZIONE

Per aziende e team che vogliono costruire competenze e strumenti per operare nella zona di alta performance.

PROGETTO ABBASTANZA

01 · VI RICONOSCETE?

Vi riconoscete in questo?

1. Nelle riunioni parlano sempre gli stessi.
2. Gli errori emergono tardi, quando costano di più.
3. Le domande “ingenue” non vengono fatte e i dubbi restano privati.
4. Il feedback scomodo viene rimandato o evitato.
5. I conflitti non esplodono, ma restano sotto traccia.
6. Le idee diverse si spengono con un “sì, ma”.

> *Non è mancanza di competenze o di buona volontà. È il contesto a rendere costoso esporsi.*

02 · IL PERCHÉ

Perché lavorare sulla sicurezza psicologica?

Quanto costa, nei team, dire “Io la vedo diversamente”? Oppure “Non so come fare”, “Ho sbagliato”? Se il prezzo è alto, le persone smettono di esporsi. La lettura diversa resta un pensiero privato, il dubbio si tiene per sé, l’errore si nasconde.

Un team può esprimere pienamente le proprie competenze solo quando le persone che lo compongono possono proporre idee, fare domande, chiedere aiuto, ammettere errori e dissentire, senza il timore di ritorsioni o umiliazioni.

Se questo manca non è solo un generico “stare male a lavoro”, c’è un calo delle performance e una difficoltà a mantenere standard elevati. Dove esporsi costa troppo, l’azienda paga due volte: perde le informazioni che servono e scopre i problemi quando sono già grandi.

La sicurezza psicologica non nasce dalla “*buona volontà*” dei singoli o del team. La costruisce il contesto: i permessi che esistono, le informazioni che circolano, la risposta del gruppo nei cinque secondi dopo che qualcuno si espone. Come viene accolta la prima domanda ingenua? Cosa succede alla prima ammissione di errore?



> *Non è un tema "morbido". Una meta-analisi su 136 campioni, oltre 22.000 persone e circa 5.000 gruppi (Frazier et al., 2017) collega la sicurezza psicologica alla condivisione delle informazioni, al parlare apertamente, all'apprendimento e alla performance dei team. Nello studio di Google su 180 team (Project Aristotle) è emersa come la più importante tra le dinamiche dei team efficaci.*

Il riferimento a cui tendere è la zona di apprendimento e alta performance del modello di **Amy Edmondson**: sicurezza psicologica e performance elevate procedono insieme, sostenute dalla responsabilità delle persone e del gruppo.

03 · I RISULTATI

Cosa cambia nel vostro team

- Si dicono prima le cose che contano, comprese quelle scomode.
- Gli errori vengono segnalati subito, quando sono ancora piccoli.
- Le differenze di opinione diventano confronto, non attrito.
- Il feedback è chiaro e usato davvero, da tutti e in ogni direzione.
- Chi guida il team ha strumenti concreti per creare le condizioni giuste.

Fonti: Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan, Vracheva (2017), *Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension*, Personnel Psychology, 70, 113-165. Google re:Work, Project Aristotle.

Quattro aree di lavoro



1

CONTESTO

La sicurezza psicologica si costruisce nel contesto

Cosa rende facile o difficile, nel vostro team, esporsi?

Ruoli, regole esplicite e implicite, aspettative, informazioni e rapporti di potere. I quattro permessi: esporsi, non sapere, sbagliare e dissentire.

Obiettivo: mappare le condizioni contestuali che facilitano o ostacolano la sicurezza psicologica.



2

CONFLITTO

Attraversare le differenze

Cosa succede quando due persone la vedono diversamente?

Leggere il conflitto attraverso contenuto, relazione e contesto. Sperimentare le risposte NO, SÌ MA e SÌ E e il loro potere distruttivo o trasformativo.

Obiettivo: acquisire strumenti per gestire e trasformare il conflitto. Ampliare le possibilità di confronto e collaborazione.



3

FEEDBACK

Dire le cose che contano...anche quelle scomode

Quante cose che contano restano non dette?

Distinguere osservazioni, interpretazioni e giudizi. Allenare feedback, ascolto, gestione dell'errore e conversazioni difficili.

Obiettivo: acquisire strumenti per comunicare criticità e aspettative con chiarezza.



4

TRASFERIMENTO

Dall'esperienza alla teoria

Come portare in azienda ciò che emerge in aula?

Costruzione della teoria nata dall'esperienza. Individuare un processo di cambiamento partendo dalla realtà lavorativa.

Obiettivo: trasferire l'apprendimento nelle situazioni quotidiane lavorative fino alla progettazione di un contesto che favorisca la sicurezza psicologica.

05 · IL METODO

Il metodo

La teoria nasce dall'esperienza:

esperienza → **osservazione** → **teoria** → **trasferimento**

Utilizziamo improvvisazione teatrale, esercizi corporei e relazionali, simulazioni e debriefing.

L'improvvisazione è uno strumento di apprendimento, non un obiettivo: non sono richieste competenze teatrali e nessuno è obbligato a esibirsi.

> *Il metodo si riconosce nella **Presenza Consapevole in Azione**: accorgersi di ciò che accade a sé, agli altri e nella relazione, per agire intenzionalmente e trasformare il contesto in funzione degli obiettivi comuni.*

06 · COSA VI LASCIAMO

Cosa vi lasciamo

Un workbook di lavoro per ogni partecipante: domande e spazi per annotare ciò che emerge negli esercizi.

A fine percorso, la teoria emersa dal gruppo: un documento che dà un nome a ciò che è successo in aula, con esercizi e domande per costruire un processo di cambiamento nel vostro contesto di lavoro. Parte dai vostri casi specifici, non da un manuale generico.

07 · TESTIMONIANZE



"Ho apprezzato il modo in cui avete saputo mescolare momenti di distensione e divertimento con momenti di riflessione più profondi... Mi sono portata a casa alcune consapevolezze su come possiamo stare (o non stare) nei conflitti e il potere del 'sì' come meccanismo di collaborazione."

Ambra Lombardi
Ricercatrice per lo sviluppo di politiche abitative ed urbane



"La giornata è stata davvero ricca e intensa... ho trovato anche uno spazio protetto dove sperimentarsi, scoprirsi e condividere."

Eleonora Sordella
Headhunter, Coach, Formatore



"Alex, Isabella e Lara hanno saputo creare un clima sicuro, accogliente e stimolante che ha abbattuto tutte le mie insicurezze e i miei dubbi. A casa, anche dopo settimane, mi sono portata un gran divertimento e la consapevolezza che le difficoltà si trasformano... e possono generare occasioni nuove per incontrarsi e stare in relazione."

Sara Cremaschi
LinkedIn Top Voice Equilibrio vita-lavoro · Designer educativa



"La giornata con Alex e Isabella è stata [...] un vero e proprio regalo, una mattina di Natale quando hai 6 anni, ma lunga un giorno intero."

Roberta Zantedeschi
LinkedIn Top Voice · Comunicazione Efficace nelle organizzazioni

08 · COME LAVORIAMO CON VOI

Come lavoriamo con voi

1. **Una call**
per capire il vostro team, il contesto e l'obiettivo.

2. **Progettazione su misura**
adattiamo il modulo alla vostra realtà e, se utile, lo costruiamo insieme a HR o a chi guida il team.

3. **Il percorso in presenza**
12 ore, in quattro moduli da tre ore o in due giornate da sei, con due formatori e fino a 16 partecipanti.

4. **Dopo il percorso**
consegna del workbook e della teoria del gruppo. Possiamo offrire anche supervisione al team (ad esempio su conflitti, relazioni, analisi dei contesti), da concordare con voi.

Materiali necessari

Una lavagna grande a fogli, sedie e uno spazio dove le persone possano muoversi camminando.

PROPOSTA ECONOMICA

a partire da € 1.840,00

Percorso di 12 ore con progettazione, due formatori, workbook e teoria del gruppo, per un gruppo fino a 16 persone: circa € 115 a partecipante. Su misura, definita dopo la call in base a gruppo, sede e formato.

Compenso non soggetto a IVA ai sensi dell'art. 1, commi 54-89, Legge n. 190/2014 e succ. modifiche/integrazioni

09 · CHI SIAMO

Chi siamo

Siamo un gruppo di professionisti con competenze complementari in psicologia, educazione, formazione, processi organizzativi, comunicazione, marketing e improvvisazione teatrale.



ALEX DE BRASI

Educatore, laureato in psicologia, Master in Comunicazione e Linguaggi non verbali. Facilitatore esperienziale, con esperienza pluriennale nell'educazione e nella gestione di gruppi. Attore e formatore di improvvisazione teatrale.

LinkedIn
CV



ISABELLA RUBERTO

Psicologa e psicoterapeuta a indirizzo biosistemico, conduce gruppi ed esperienze formative. Attrice e formatrice di improvvisazione teatrale da oltre 17 anni.

LinkedIn
CV



LARA LOMBARDI

Ingegnera gestionale, formatrice in ambito digitale e di public speaking. Si occupa di marketing, comunicazione e qualità aziendale; è attrice di improvvisazione e speaker.

LinkedIn
CV

10 · CONTATTI

Parliamo del vostro team

PROGETTO ABBASTANZA

Email: progettoabbastanza@gmail.com
Sito: www.progettoabbastanza.it

Prenota una call